

Indicadores de desempeño año 2027

LEY DE PRESUPUESTOS 2026

La información contenida en el actual reporte contempla los indicadores de desempeño planteados por los servicios públicos, con el carácter de primera versión.

Ministerio	MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO	Partida	27
Servicio	SUBSECRETARIA DE LA MUJER	Capítulo	01

MATRIZ DE INDICADORES

Objetivo Estratégico al que se Vincula	Variable de Medición Asociada al Objetivo Estratégico	Indicador	Fórmula de Cálculo	Efectivo 2025	Estimado 2026	Estimado 2027	Notas
Objetivo 1. Implementar iniciativas para la incorporación de las mujeres al mundo laboral, mediante la coordinación con actores públicos y privados.	—	Eficacia/ Producto* 1. Porcentaje de acciones y/o iniciativas del Plan de Autonomía Económica de las mujeres implementadas en el año t; respecto del total de acciones y/o iniciativas del Plan de Autonomía Económica de las mujeres priorizadas en el año t.	(N° total de acciones y/o iniciativas del Plan de Autonomía Económica de las mujeres implementadas en el año t/N° total de acciones y/o iniciativas del Plan de Autonomía Económica de las mujeres priorizadas en el año t.)*100	NM	76.00 %	83.00 %	1
Objetivo 4. Implementar medidas que favorezcan el bienestar integral de las mujeres a lo largo de su ciclo de vida, mediante la coordinación con actores públicos y privados.	—	Eficacia/ Producto* 2. Porcentaje de acciones del plan de difusión en salud mental perinatal y bienestar materno implementadas en el año t; respecto el total de acciones establecidas en el plan en el año t.	(N° de acciones del plan de difusión en salud mental perinatal y bienestar materno implementadas en el año t/N° total de acciones establecidas en el plan en el año t.)*100	0.00 %	90.00 %	90.00 %	2
Objetivo 2. Aumentar las condiciones que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las mujeres, a través de acciones que promuevan la corresponsabilidad.	—	Eficacia/ Producto* 3. Porcentaje de acciones del plan de difusión y promoción de la corresponsabilidad implementadas en el año t; respecto del total de acciones establecidas en el plan en el año t.	(N° de acciones del plan de difusión y promoción de la corresponsabilidad implementadas en el año t/N° total de acciones establecidas en el plan en el año t.)*100	NM	NM	90.00 %	3
Objetivo 3. Aumentar las medidas que permiten mejorar la respuesta del Estado en materia de prevención de todo tipo de violencia contra las mujeres, mediante iniciativas legales, coordinación intersectorial y difusión.	—	Eficacia/ Producto* 4. Porcentaje de funcionarios/as (jueces/as, fiscales, funcionarios/as policiales y otros agentes vinculados al sistema de justicia) capacitados en temáticas referentes a las Leyes N° 21.212 y N°21.675 en el año t.	(N° de funcionarios/as capacitados en temáticas referentes a la Ley N°21.212 sobre femicidios y Ley N°21.675 sobre la violencia de género./N° de funcionarios matriculados por cada institución)*100	NM	NM	60.00 %	4
Objetivo 3. Aumentar las medidas que permiten mejorar la respuesta del Estado en materia de prevención de todo tipo de violencia contra las mujeres, mediante iniciativas legales, coordinación intersectorial y difusión.	—	Eficiencia/ Producto* 5. Costo promedio por capacitaciones en temáticas de género aprobadas en el año t.	Gasto total ejecutado en capacitaciones en temáticas de género en el año t/Número total de capacitaciones en temáticas de género aprobadas en el año t.	4.50 M\$	4.70 M\$	4.70 M\$	5
Objetivo 3. Aumentar las medidas que permiten mejorar la respuesta del Estado en materia de prevención de todo tipo de violencia contra las mujeres, mediante iniciativas legales, coordinación intersectorial y difusión.	—	Eficiencia/ Producto* 6. Costo promedio por persona capacitada en el curso base del Sistema Integrado de Información sobre violencia de género (SIIVG) en el año t.	Gasto total ejecutado en la capacitación del SIIVG en el año t/Número total de personas que completan la capacitación en el año t.	NM	87.40 M\$	20.00 M\$	6

* Indicador nuevo a partir de 2027

Indicadores de desempeño 2027

Continuación

NOTAS METODOLÓGICAS

1	El Plan de la Estrategia para la Autonomía Económica de las mujeres contempla compromisos de servicios públicos asociados a la temática (SENCE, FOSIS, SERCOTEC, etc.) quienes implementan las acciones e iniciativas comprometidas. Para efectos de la medición se priorizarán acciones y/o iniciativas del plan que tengan mayor cobertura, perfil, sostenibilidad, efecto más inmediato en el cambio de situación de las destinatarias, entre otras. Se entenderá una acción o iniciativa cumplida cuando se implementen todas las tareas contempladas en su realización y sean reportadas correctamente. El plan es elaborado durante el primer cuatrimestre del año t.
2	El Plan de Difusión en Salud Mental Perinatal y Bienestar Materno contempla acciones destinadas a difundir y transferir información, resultados, recomendaciones y buenas prácticas en salud mental perinatal y bienestar materno a mujeres, entre organizaciones de mujeres y actores estratégicos. El plan es elaborado durante el primer trimestre del año t e identifica las acciones comprometidas para dicho período. Se considerará una acción implementada cuando se haya ejecutado la totalidad de las actividades esenciales definidas para su realización y exista respaldo verificable de su ejecución. Las acciones podrán incluir jornadas de difusión y transferencia, seminarios, elaboración y difusión de material técnico, presentación de recomendaciones a actores estratégicos, mujeres y organizaciones de mujeres, entre otras.
3	El Plan Anual de Difusión y Promoción de la Corresponsabilidad tiene por finalidad implementar acciones, dirigidas a mujeres y hombres, organizaciones de mujeres y actores estratégicos, orientadas a informar, sensibilizar y promover la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares, domésticas y de cuidados, contribuyendo a favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal entre hombres y mujeres. El plan es elaborado durante el primer trimestre del año t. Cada acción deberá encontrarse previamente individualizada en el plan y establecer, a lo menos, su descripción, objetivo específico, público destinatario, producto esperado, plazo de ejecución y medio de respaldo. Para efectos del indicador, se considerará una acción implementada cuando haya sido ejecutada íntegramente en el año t y respecto de la cual se haya generado el producto o resultado comprometido. Las acciones podrán corresponder a jornadas de sensibilización o transferencia, elaboración y difusión de material informativo, acciones comunicacionales planificadas, actividades de promoción desarrolladas en instancias de participación de hombres y mujeres u otras intervenciones previamente establecidas en el plan.
4	1. Se considerarán a los siguientes funcionarios/as con posibilidades de ser matriculados por su institución: funcionarios/as y jueces/as del Poder Judicial, funcionarios/as y fiscales del Ministerio Público, aspirantes de planteles y funcionarios/as de Carabineros, de Policía de Investigaciones y Gendarmería, funcionarios/as y defensores/as de la Defensoría Penal Pública, funcionarios/as del Servicio Médico Legal, del Servicio de Reinserción Social Juvenil y de las Corporaciones de Asistencia Judicial (CAJ) y Servicio Nacional de Acceso a la Justicia y Defensoría de Víctimas. 2. El indicador mide el porcentaje de funcionarios y funcionarias ?jueces/as, fiscales, funcionarios/as policiales y otros agentes vinculados al sistema de justicia? que completan satisfactoriamente las capacitaciones impartidas en temáticas relacionadas con la Ley N° 21.212 sobre femicidio y la Ley N° 21.675 sobre violencia contra las mujeres. 3. Se entenderán por capacitados en temáticas referentes a la Ley N°21.212 y Ley N°21.675, a quienes aprueban el curso de violencia de género o a quienes aprueban los 2 módulos específicos relativos a femicidio y Ley N°21.675, disponibles en la plataforma e-learning del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. 4. El numerador corresponde al número de funcionarios/as matriculados/as que completan satisfactoriamente la(s) capacitación(es), de acuerdo con los requisitos de aprobación y/o finalización establecidos para cada actividad formativa con una nota igual o mayor a 4,0. 5. El denominador del indicador corresponde al número total de funcionarios/as matriculados/as por todas las instituciones señaladas en el punto 1.
5	Para efectos de la medición del cumplimiento de las obligaciones de capacitación en temáticas de género, se entenderá por ?capacitación aprobada? cada aprobación de un curso en la Plataforma Moodle correspondiente a la División de Estudios y Capacitación (DEC) del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MMEG). La plataforma contempla 6 cursos, los cuales están agrupados en dos aulas virtuales según las personas que necesiten acceder a éstas. Cursos: Género Básico, Violencia de Género, Masculinidades, Derechos Humanos y Género, Planificación con Perspectiva de Género y Una Mirada de Género a la Economía. Aula 1: Permite capacitar a personas funcionarias y personas que prestan servicios en la implementación de programas sociales en el territorio a través de ejecutores públicos y privados. Aula2: Permite capacitar al personal operativo y estudiantes de las diferentes escuelas pertenecientes a las instituciones como CARABINEROS, PDI, Gendarmería de Chile (GENCHI), Fuerza Aérea de Chile (FACH), además de compromisos institucionales particulares con instituciones tales como el Instituto Nacional de Capacitación Profesional (INACAP). Criterios de aprobación: La unidad de medición corresponde a aprobaciones de cursos y no a personas únicas capacitadas, dado que una misma persona puede aprobar uno o más cursos durante el período de medición. En consecuencia, el número de capacitaciones aprobadas corresponde al total de aprobaciones registradas en el año t, contabilizadas en el período en que la persona cursa y aprueba cada curso. Se considerará aprobada una capacitación cuando la persona obtenga una calificación igual o superior a 4,0, requisito que habilita la descarga del certificado de aprobación correspondiente.
6	(1) La sigla SIIVG corresponde a Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género. (2) Componente 1: Respuesta inicial integral, cuyo objetivo es "otorgar orientación e información en una intervención breve que permita evaluar, y dar continuidad de atención mediante la derivación a otros dispositivos del Servicio o externos, a la diversidad mujeres desde los 15 años víctimas/sobrevivientes por violencia de género". (3) Componente 2: Respuesta intermedia integral, cuyo objetivo es "entregar un acompañamiento integral a la diversidad de mujeres desde los 18 años víctimas/ sobrevivientes de violencia de género" (4) Para efectos del indicador se considerarán las personas integrantes de los equipos ejecutores comunales y/o de cobertura territorial más amplia ? como delegaciones provinciales o regionales - administradas por una entidad pública que implementen el Componente 1 y Componente 2 del Programa de Atención Inicial en Violencias de Género (PAI) de SemameG. (5) El universo de equipos ejecutores considerados para la medición corresponderán a aquellos que implementen el PAI y sean administrados por una entidad pública. Esta información será informada mediante oficio a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género. (6) SemameG informará mediante oficio a la Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, los equipos ejecutores comunales priorizados para el período. (7) Se entenderá por capacitación a una instancia formativa desde el equipo implementador del SIIVG a los equipos comunales del PAI en modalidad sincrónica o asincrónica, mediante el uso de material audiovisual y/o herramientas que faciliten el espacio formativo. (8) Las capacitaciones asincrónicas se realizarán mediante una plataforma en la que se disponibilizarán recursos formativos respecto del uso del SIIVG y sus funcionalidades, siendo obligatorio realizar esta instancia previa al acceso al Sistema. (9) La nómina de capacitados/as se obtendrá de los registros del equipo implementador del Sistema, para las capacitaciones sincrónicas, y para de la plataforma de capacitaciones, para las capacitaciones asincrónicas. (10) Para efectos de la medición, el gasto asociado a las capacitaciones sincrónicas se considerará solo el valor promedio de la hora del equipo implementador para el diseño del material y la duración de las capacitaciones, mientras que para las capacitaciones asincrónicas, se considerará el valor de adquisición de la plataforma y horas de implementación.
Nota 1	La información contenida en el presente reporte corresponde a una primera versión de los indicadores de desempeño propuestos por los servicios públicos, los cuales se encuentran sujetos a evaluación y retroalimentación por parte de DIPRES. En una versión posterior, se espera contar con indicadores de desempeño que cumplan con los requerimientos metodológicos establecidos por DIPRES, de manera que puedan ser reportados con información correspondiente al año 2026, durante enero de 2027.